

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี งบประมาณ ๒๕๖๗)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
มติที่๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์									
๑. วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	ท่าน ragazzi ในสังกัด สสอ.ราชบุรี มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องเพียงพอ กับภารกิจหลัก	๑.จำนวนหน่วยงานที่มีแผน อัตรากำลัง ที่สอดคล้องกับภารกิจ ๒.ระดับความสำเร็จการจัดทำแผน อัตรากำลังระยะ ๕ ปี	การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Planning)	๓๐	๓๓	๓๐	๔๔	๓๐	กลุ่มงานบริหารทั่วไป สสอ.ราชบุรี
๒. พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด รองรับการเปลี่ยนแปลง	กำลังคนที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะ พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร สสอ.ราชบุรี ๒.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๓.ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่พึงประสงค์	การพัฒนาบุคลากรตาม แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร สสอ.ราชบุรี	๘๐	๘๙	๘๐	๙๙	๘๐	สสอ.ราชบุรี
๓. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ	บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้างความ ก้าวหน้าในอาชีพ(Career path)	การจัดทำกรอบสั่งสอน ประสบการณ์และสร้าง เส้นทางความก้าวหน้า ในอาชีพตามที่กำหนด	๑	๒	๓	๔	๕	กลุ่มงานบริหารทั่วไป สสอ.ราชบุรี
๔.เตรียมกำลังคนเพื่อรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและ การบริหารความหลากหลาย	มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหาร ราชการของ สสอ.ราชบุรี	จำนวนตำแหน่งซึ่งการที่ได้รับ การพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหาร ราชการ (Succession Plan)	การสืบทอดตำแหน่ง เพื่อสร้างความต่อเนื่อง ในการบริหารราชการ (Succession Plan)	๑	๒	๓	๔	๕	กลุ่มงานบริหารทั่วไป สสอ.ราชบุรี

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอวาริชญ์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๑. พัฒนาระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับการกิจหน้าที่และรองรับการเปลี่ยนแปลง	มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	พัฒนาระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘๐	๙๕	๙๐	๙๕	๙๐	กลุ่มงานบริหารทั่วไป สสอ.วาริชญ์
๒. พัฒนาระบบทекโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	๑. ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	๘๐	๙๕	๙๐	๙๕	๙๐	กลุ่มงานบริหารทั่วไป สสอ.วาริชญ์
	๒. มีการนำระบบ Digital มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒. จำนวนการนับถือข้อมูลความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ภาระในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุช(HROPS) นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งโดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	๒. จำนวนการนับถือข้อมูลความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ภาระในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุช(HROPS) นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งโดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	๘๐	๙๕	๙๐	๙๕	๙๐	กลุ่มงานบริหารทั่วไป สสอ.วาริชญ์
		๓. จำนวนกระบวนการที่นำระบบ Digital มาใช้ดำเนินงาน	พัฒนาระบวนการโดยใช้ระบบ Digital มาใช้บริหารทรัพยากรบุคคล	๑	๒	๓	๔	๕	กลุ่มงานบริหารทั่วไป สสอ.วาริชญ์
๓. การติดตาม ตรวจสอบการใช้ตำแหน่งและบริหารอัตราร่วงอย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	๑. จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	พัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่งข้าราชการ (Workforce Audit)	๘๐	๙๕	๙๐	๙๕	๙๐	กลุ่มงานบริหารทั่วไป สสอ.วาริชญ์

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอวิชัยภูมิ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
		๒. จำนวนอัตราว่างของตำแหน่ง ข้าราชการไม่เกินร้อยละ ๓		>๕	๔	๓	๒	๑	กลุ่มงานบริการทั่วไป สสอ.วาริชภูมิ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๑. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับผลงาน และสมรรถนะ	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบ สมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานและสมรรถนะ เพื่อให้สอดคล้องแทนตำแหน่งการ ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	สสอ.วาริชภูมิ
๒. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิ ประโยชน์เพื่อพึงดูด และบำรุงรักษา กำลังคนคุณภาพ	มีระบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ เพื่อพึงดูด ดุลยรัชญา กำลังคน คุณภาพให้อยู่ในสังกัด สสอ.อากาศอำนวย	๑. หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและ สิทธิประโยชน์ ๒. อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (Retention rate)	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและ สิทธิประโยชน์เพื่อพึงดูดและ บำรุงรักษา กำลังคนคุณภาพให้ อยู่ในสสอ.อากาศอำนวย (Pay for Performance)	*	*	*	*	*	สสอ.วาริชภูมิ
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการ องค์ความรู้และนวัตกรรม	มีการจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะหลัก	ร้อยละของวิชาชีพที่ส่งเสริมให้บุคลากร มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน	พัฒนาระบบการจัดการ องค์ความรู้ (KM-knowledge Management)	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	สสอ.วาริชภูมิ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอวิชัยภูมิ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑.๑ ร้อยละที่ฝ่ายเลขานุการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทาง ผู้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ(GTA)	เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล	๘๕	๙๐	๙๕	๙๐	๙๕	กอส.งานบริหารทั่วไป สสอ.วิชัยภูมิ
		๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร	การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	สสอ.วิชัยภูมิ รา.สค.ทุกแห่ง
		๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์ หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์ หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั่งองค์กร	๕๐	๕๐	๖๐	๗๐	๙๐	สสอ.วิชัยภูมิ รา.สค.ทุกแห่ง



นายกมล คงศิริ
สาธารณสุขอำเภอวิชัยภูมิ